

# Decreto legislativo 27 ottobre 2009

Attuazione della legge n° 15/2009

In materia di ottimizzazione della produttività  
del lavoro pubblico e di efficienza e  
trasparenza delle pubbliche amministrazioni

# Premessa

- Questo decreto del ministro Brunetta fa seguito al decreto 112 poi convertito nella legge 133/08. Già con la legge 133 avevamo assistito ad un pesante attacco ai lavoratori pubblici, colpiti nel salario e nei diritti, attraverso le nuove disposizioni sulla malattia, sulla fruizione della legge 104, sul part time e sul taglio al salario accessorio. Oggi siamo in presenza di un attacco ancora più grave, poiché mirato a stravolgere completamente l'attuale assetto della pubblica amministrazione.
- Sottrazione di materie alla contrattazione, maggiori poteri alla dirigenza, inasprimento del codice disciplinare, ma soprattutto l'apoteosi della valutazione, della meritocrazia, sono gli strumenti che ipocritamente si vorrebbero utilizzare per una maggior efficienza della pubblica amministrazione. Noi che nella pubblica amministrazione ci viviamo da anni sappiamo che questa nuova ricetta del ministro non servirà a curare il "malato", ma solo a complicare l'organizzazione del lavoro, ad innescare una guerra tra poveri all'interno dei luoghi di lavoro, a sottrarre spazi al sindacato, a peggiorare i rapporti con la dirigenza, a rendere più poveri migliaia di dipendenti pubblici già costretti, come tanti italiani, a fare i salti mortali per arrivare a fine mese.

# Gli scopi di tutto questo?

- Dimostrare la teoria dell'inutilità dei dipendenti pubblici. Avvalorare la tesi della pubblica amministrazione come costo per la collettività.
- Il passo successivo verso la chiusura di uffici , la privatizzazione ed esternalizzazioni di servizi, verso il licenziamento dei “fannulloni”, rischia di essere davvero facile. Tutto ciò è agevolato dalla sostanziale condivisione di alcune organizzazioni sindacali. E' un attacco rivolto non solo ai lavoratori, ma ad una idea stessa di stato sociale

# Oggetto e finalità (art. 1)

Riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici in materia di:

- Contrattazione collettiva
- Valutazione del personale
- Valorizzazione del merito
- Promozione pari opportunità
- Azione collettiva a tutela di interessi giuridicamente rilevanti
- Dirigenza pubblica
- Responsabilità disciplinare

# Principi generali (art. 3)

- Ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare la *performance* dell'Amministrazione nel suo complesso, delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui è articolata e dei singoli dipendenti
- Adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa

# Soggetti del processo di valutazione e misurazione della performance (art. 12)

Sono:

1. Un organo centrale chiamato “Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche” (art. 13)
2. Gli organismi indipendenti di valutazione della performance (art. 14)
3. L’organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione
4. I dirigenti di ciascuna amministrazione

# Commissione per la valutazione, la trasparenza, l'integrità delle amministrazioni pubbliche (art. 13)

- Indirizza, coordina, sovrintende alle funzioni di valutazione, garantisce la trasparenza dei sistemi di valutazione, assicura la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale
- È composta da 5 componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, che non possono rivestire incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti o OO.SS. Anche nei tre anni precedenti la nomina. L'incarico dura sei anni ed è rinnovabile una sola volta
- E' diretta da un segretario generale e può avvalersi di max 30 dipendenti di altre amministrazioni e di max 10 ulteriori esperti
- Per i costi è previsto uno stanziamento di 2 milioni di euro per il 2009 e di 8 milioni a decorrere dal 2010

# Alcuni dei compiti della commissione

- Redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali, a tal fine svolge attività istruttoria e può chiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti
- Promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese, le relative associazioni rappresentative, le OOSS e le associazioni professionali

## Organismo indipendente di valutazione (art. 14)

- Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni
- Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi
- Propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice
- Cura annualmente l'indagine sul personale per rilevare il benessere organizzativo e la condivisione del sistema di valutazione
- E' nominato dall'organo di indirizzo politico – amministrativo, per un periodo di tre anni. L'incarico può essere rinnovato per una sola volta

# Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance (art. 18)

- Le amministrazioni pubbliche promuovono il miglioramento della *performance organizzativa* e individuale, anche attraverso sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche
- È vietata la distribuzione di premi in maniera indifferenziata o su automatismi, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione

# Criteri per la differenziazione delle valutazioni (art. 19)

In ogni amministrazione l'organismo indipendente compila una graduatoria per:

- I dirigenti generali
- I dirigenti
- Il personale

In ogni graduatoria il personale è distribuito nelle diverse fasce in modo che:

1. Il 25 % è collocato nella fascia di merito alta che percepirà il 50% delle risorse del fondo destinate all'incentivo individuale
2. Il 50% è collocato nella fascia intermedia che percepirà il 50% delle risorse destinate all'incentivo individuale
3. Il restante 25% è collocato nella fascia bassa e non percepirà alcun compenso

# La contrattazione integrativa può:

- Derogare fino ad un 5% in aumento o diminuzione del 25% della fascia alta. Quindi in questa potrebbe collocarsi il 20% o il 30% del personale che riceverà il 50% delle risorse
- Fermo restando il 50% da attribuire alla fascia alta, può prevedere una diversa percentuale di personale ed una diversa ripartizione delle risorse da inserire in fascia media ed in quella bassa

# Premi (art. 20)

Gli strumenti per premiare il merito:

1. Il bonus annuale delle eccellenze (art. 21)
2. Il premio annuale per l'innovazione (art. 22)
3. Le progressioni economiche (art. 23)
4. Le progressioni di carriera (art. 24)
5. L'attribuzione di incarichi di responsabilità (art. 25)
6. L'accesso a percorsi di alta formazione in ambito nazionale ed internazionale (art. 26)

I punti 1,2,3 e 5 sono finanziati dalla contrattazione integrativa

# Bonus annuale eccellenze (art. 21)

- Da attribuire al personale dirigenziale e non che si è collocato nella fascia di merito alta
- È assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del 5% del personale collocato nella fascia alta
- L'ammontare del bonus è determinato dalla contrattazione integrativa nei limiti delle risorse disponibili
- Viene erogato entro il mese di aprile riferito all'anno precedente
- Non può essere cumulato con il premio per l'innovazione e con l'accesso all'alta formazione

## Premio annuale per l'innovazione (art. 22)

- Il premio viene assegnato ogni anno al miglior progetto capace di produrre cambiamenti organizzativi migliorativi
- L'importo è pari al bonus delle eccellenze stabilito dalla contrattazione integrativa
- Le candidature per la partecipazione possono essere presentate dai singoli, dirigenti o dipendenti, o da gruppi di lavoro
- L'assegnazione del premio avviene su decisione dell'organismo indipendente di valutazione interno ad ogni amministrazione

# Progressioni di carriera (art. 23 – 24)

- Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta, dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione delle fasce di merito.
- Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito dell'area, il 50% dei posti va riservato a concorso pubblico sulla base di un concorso bandito dalla Scuola superiore della P.A.
- Le progressioni tra le aree avvengono tramite concorso pubblico. L'amministrazione può riservare max il 50% dei posti al personale interno provvisto del titolo richiesto per l'accesso esterno
- La valutazione positiva conseguita per almeno tre anni, o cinque non consecutivi, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni

# Attribuzione di incarichi di responsabilità (art. 25)

- L'assegnazione di incarichi e responsabilità avviene sulla base del criterio della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione e misurazione

# Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (art. 26)

Al fine di riconoscere e valorizzare i contributi e le professionalità individuali le amministrazioni:

- Promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in istituzioni nazionali ed internazionali
- Favoriscono la crescita professionale attraverso periodi di lavoro in istituzioni pubbliche e private, anche a livello internazionale

# Poteri della dirigenza

Rientrano nei poteri della dirigenza ( non soggetti a contrattazione):

- La gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro
- L'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti cui sono preposti i dirigenti
- La valutazione del personale assegnato agli uffici sulla base del merito ai fini della progressione economica tra le aree, nonché della corrispondenza di premi incentivanti

# Mobilità intercompartimentale (art. 48)

- Per favorire i processi di mobilità tra comparti verrà definita, con accordo quadro, una tabella di equiparazione
- Il passaggio tra amministrazioni è subordinato al parere favorevole dei dirigenti riceventi (art. 49)

# Ecceденza di personale (art. 50)

- La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle ecceденze di unità del personale è valutabile ai fini delle responsabilità per danno erariale

# Contrattazione nazionale collettiva

- La contrattazione non può derogare le disposizioni di legge, regolamento o statuto, in merito alla disciplina dei rapporti di lavoro, a meno di esplicita indicazione delle norme stesse
- Le disposizioni del decreto hanno carattere imperativo
- Tutte le disposizioni relative al merito ed ai premi del personale non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi a decorrere dal periodo successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto
- Decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria gli incrementi contrattuali possono essere erogati in via provvisoria salvo conguaglio all'atto della stipula del CCNL

# Contrattazione collettiva nazionale integrativa

- Il comma 1 dell'art. 40 del d. lgs 165 del 2001 *“la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali”* è così modificato:
- *“la contrattazione collettiva determinerà i diritti e gli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse le materie attinenti l'organizzazione degli uffici”*

# Nuovi comparti

- Sono costituiti 4 comparti di contrattazione collettiva nazionale a cui corrispondono 4 aree separate per la dirigenza
- I contatti hanno durata triennale con coincidenza tra la parte economica e quella normativa

# Contrattazione integrativa (di amministrazione o territoriale)

- Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio
- La contrattazione integrativa ha il fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività nei servizi pubblici incentivando la prestazione individuale e collettiva
- I trattamenti sono legati al raggiungimento dei risultati programmati
- La contrattazione integrativa si svolge nei limiti stabiliti dai contratti nazionali
- Può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni

# In caso di mancato accordo...

- In caso di mancato accordo sindacale per la stipula del contratto integrativo l'amministrazione interessata può provvedere in maniera provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, sino alla successiva stipula

# Riforma Aran

- Tra le altre modifiche viene precisato che non possono far parte dell'Aran persone che rivestano incarichi pubblici elettivi, o cariche in partiti o sindacati (nei 5 anni precedenti al nomina)

# Sanzioni disciplinari e responsabilità

- Viene modificato quanto previsto dal d. 165/2001, per migliorare l'efficienza e contrastare i "fannulloni"
- Vengono inasprite le sanzioni per false attestazioni con la reclusione da 1 a 5 anni e la multa da 400 a 1.600 euro
- E' previsto il licenziamento in caso di trasferimento per esigenze di ufficio
- Per la reiterazione di condotte aggressive, ingiuriose o lesive dell'onore o dignità altrui
- È previsto il licenziamento in caso di prestazione lavorativa considerata insufficiente per almeno un biennio